



特例子会社における知的障害者と働く従業員の職務に関する研究

著者	松井 優子
内容記述	この博士論文は内容の要約のみの公開（または一部非公開）になっています
発行年	2016
学位授与大学	筑波大学 (University of Tsukuba)
学位授与年度	2015
報告番号	12102甲第7807号
URL	http://hdl.handle.net/2241/00144316

【博士論文概要】

特例子会社における知的障害者と働く従業員の職務に関する研究

平成 27 年度

松井 優子

人間総合科学研究科 生涯発達科学専攻

背景

民間企業における障害者雇用率は 2.0%、つまり従業員 50 人に対して 1 名の障害者雇用が定められている。企業における障害者雇用の取組は高まっており、大企業のみでなく中小企業でも障害者雇用が進みつつある。民間企業に雇用されている障害者の数は約 43.1 万人で、前年より 5.4% 増加し、11 年連続で過去最高となった（厚生労働省、2014）。雇用者のうち、身体障害者は約 31.3 万人（対前年比 3.1% 増）、知的障害者は約 9 万人（同 8.8% 増）、精神障害者は約 2.7 万人（同 24.7% 増）と、いずれも前年より増加していた。障害者雇用促進のために新たな雇用とともに安定した雇用や職場定着の促進が必要となっている（厚生労働省、2014）。しかし、障害者雇用が社会的に浸透し始めているとはいえ、一般的には身体障害の雇用がイメージされることが多く、知的障害者が働くことの理解はまだ少ない。特に中小企業においてはその傾向が強く、知的障害者や精神障害者の雇用を躊躇する傾向が見られる。それでも障害者雇用が法律で定められているため、障害者雇用に取り組もうとする

企業も多い。

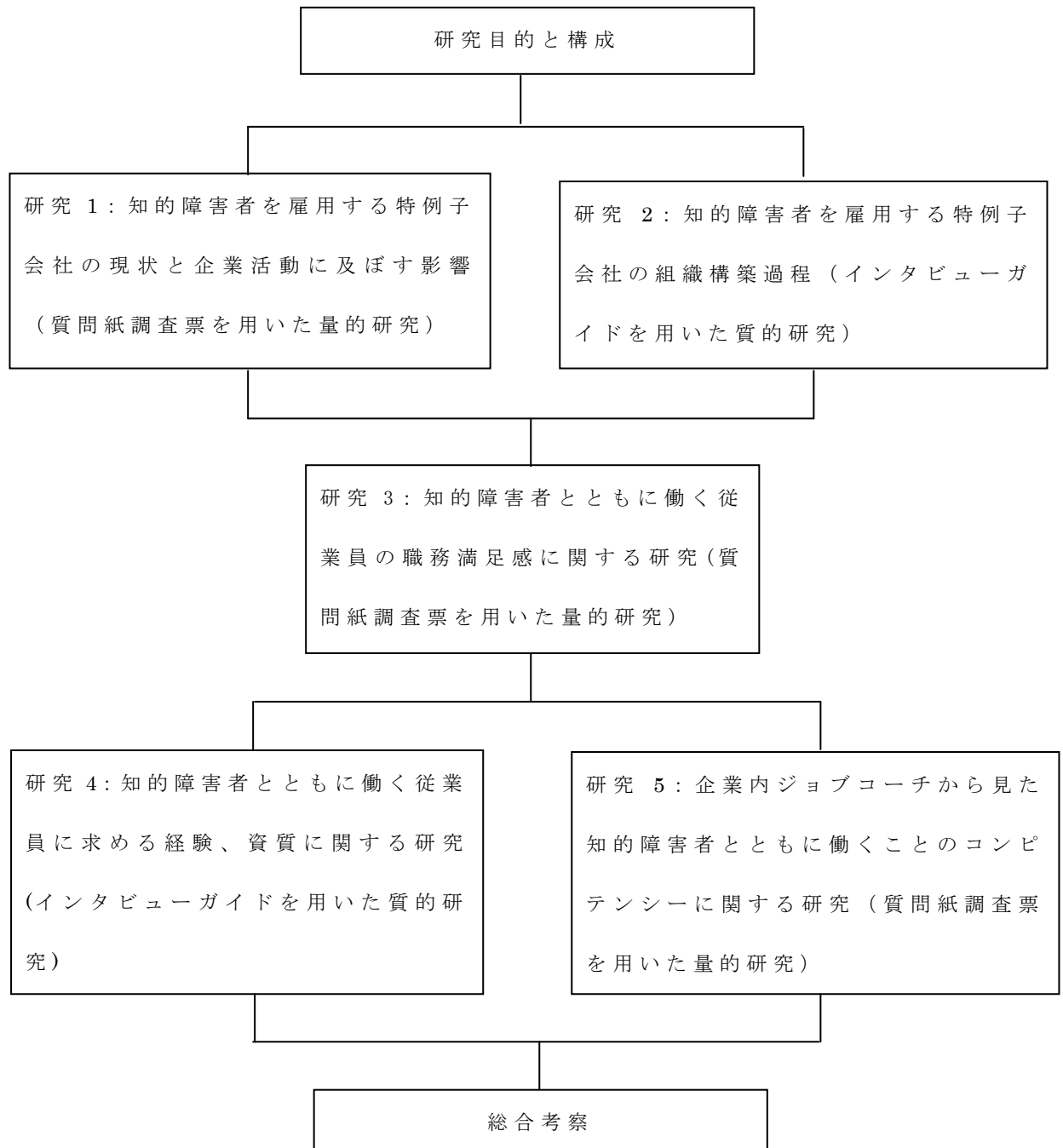
本研究の目的と本論の構成

今後、障害者雇用が進むにつれて、知的障害者の雇用が増えてくることが予想される。中小企業において障害者雇用が進んでいく中で、障害に対する知識や経験のない人たちが、一緒に働く可能性も高くなる。そのため、障害者雇用を促進するためにつくられた特例子会社で知的障害者と一緒に働いている従業員に関する研究を進めることにより、多くの企業でも雇用を検討する機会が増えていく可能性があり、知的障害者雇用の経験をもつ特例子会社の経験値は、これから始めて知的障害者雇用に取り組む企業においても活かすことができると考える。

全国に特例子会社が増えているが、障害者雇用についてどのような意識や考えを持っているのか、障害者雇用を進める中で起きる問題や課題、そしてその解決策は、知的障害者雇用をはじめばかりの企業や、これから雇用を始めようとしている企業にとって役立つと考える。また、雇用を進める中で、次のステップとしてどのような目標や目指すステージを設定しているのかを明らかにする。このような背景から研究 1、研究 2 で、知的障害者を雇用する特例子会社の中で、雇用することによって組織の中でどのような変化があったのか、またそれに携わる人たちの意識の変化などを明らかにしていく。

実際に知的障害者と一緒に働く人たちのバックグラウンドや職務満足度については、研究 3 でとりあげる。障害に関する知識や経験がない従業員が多い中で、一緒に働く従業員を採用するときに、企業側はどのような点を重視しているのか、求める資質についても明らかにしていきたい。障害者雇用は特別な専門知識がなくても十分にできることを提示

していきたいと考えている。これを研究 4、研究 5 で扱う。本研究の全体的な構成を以下に示す。



博士論文は、Ⅲ部から構成し、第Ⅰ部は理論的研究として、第Ⅰ章から第Ⅲ章で構成した。第Ⅰ章では、特例子会社における知的障害者と一緒に働く従業員の背景と問題提起をおこなった。第Ⅱ章は先行研究の文献研究とした。第Ⅱ部は、実証研究として研究をⅡつの章である第Ⅰ章、第Ⅱ章で構成している。第Ⅰ章では特例子会社という組織からみた障害者雇用について、研究Ⅰ、研究Ⅱを扱い、第Ⅱ章では特例子会社で知的障害者社員とともに働く従業員と障害者雇用について、研究Ⅲ、研究Ⅳ、研究Ⅴを扱う。第Ⅲ部は、本研究の総合考察とした。

実証研究から得た知見

第Ⅰ章では特例子会社という組織からみた障害者雇用について、知的障害者を雇用する特例子会社の現状と企業活動に及ぼす影響についての質問紙調査を行った（研究Ⅰ）。知的障害者を雇用する特例子会社の組織構築過程（研究Ⅱ）では、特例子会社の設立するにあたり、知的障害者の雇用がどのように進められたのか、ならびに雇用管理に携わる社員の意識変容のプロセスを明らかにするため、雇用管理者を対象にインタビュー調査を行なった。特例子会社の存在価値は、知的障害者が労働力以外に副次的な影響を周囲の親会社等に与えることや、一般社員（指導員）が知的障害者社員の育成に関わることであり、その結果、一般社員（指導員）の教育、コミュニケーションに力を注いでいることが明らかになった。

第Ⅱ章では、特例子会社で知的障害者社員とともに働く従業員と障害者雇用について、知的障害者とともに働く従業員の職務満足感に関する研究（研究Ⅲ）を質問紙調査によって行い、知的障害者が定着就労するために大きな役割をはたしている知的障害者と一緒に働く従業員の職務

満足の要因について検討した。職務満足感は、同僚との人間関係、知的障害者との人間関係、仕事について相談する人に関して有意に差があった。

また、知的障害者と一緒に働く従業員の基本属性や、どのような点に仕事のやりがいを感じているのかに関しては、一緒に働く知的障害者社員が成長したと実感することや周囲の支援が確実に実を結んでいることが仕事の魅力となっていることが示唆された。一方で、日々繰り返し教えることへの疲れ、指導員間での考え方の違いや方向性の不一致などのストレスがあることも示された。

知的障害者とともに働く従業員に求める経験、資質に関する研究(研究 4)ではインタビュー調査を行い、知的障害者と一緒に働く社員に求める資質として、「関係の構築」、「対人関係理解」、「柔軟性」、「セルフ・コントロール」、「チームワークと協調」があげられた。「技術的、専門的、マネジメント専門能力」についての意見は多かったが、この点については専門性やスキルがあることに対して肯定的な意見よりも否定的な意見の方が多かった。研究 3、研究 4 を通して、知的障害者と接する現場においては特別な知識や経験がなくても活躍している人材がおり、また、一緒に働く人たちに求める資質があることが示された。

ジョブコーチは、アメリカから導入され福祉的な施策のもとに進められてきたが、日本の企業内ジョブコーチは、ジョブコーチの役割と共に、会社の組織に属する一人の社員としての役割が大きく、障害者と一緒に働く専門的知識を持つとされているジョブコーチ自身に障害者社員に業務を教えるというスキルや障害に対する知識の専門性以外のコンピテンシーが求められていると考えた。そこで企業内ジョブコーチから見た知的障害者とともに働くことのコンピテンシーに関する研究(研究 5)を行

ない、知的障害者と一緒に働くときにどのような点を心がけているか明らかにするために質問紙調査を行った。仕事の姿勢に関する項目として、「ニーズに合わせた工夫と実践」、「つながりの場づくりと情報収集」、「適切な状況判断と先見性」、「ジョブコーチ対象者へのよりそいと尊重」の4点があげられ、行動特性に関する項目として、「状況に合わせたコミュニケーション力」、「人間観察力」、「感情コントロール」、「情報共有とアドバイス」の4点、物事の捉え方に関する項目として、「自分の言動に自信をもつ」、「自分の信念の尊重」、「自分の評価への意識」の3点があげられた。

結論

知的障害者と働く従業員に求める資質とジョブコーチのコンピテンシーを比較すると、知的障害者社員と一緒に働くときに重視している点が明らかになった。重複する部分が多くあり、共通している点を見ると、「対人関係理解」や「関係の構築」、「チームワークと協調」といった知的障害者社員や同僚、就労支援等の機関との対人的な関係作りや相互理解に関する項目と、「セルフ・コントロール」、「柔軟性」といった自身の感情や行動をコントロールすることや柔軟に物事を考えるなど、本人自身の変化や抑制に関する項目の2つに分類された。

相違点は、技術的、専門的な能力に関する点と、自分の信念の尊重という点だった。技術的、専門的な点については、障害に関する知識や経験を求めるかに関して必要であると回答した企業は少なく、あってもよいがそれにはこだわらないとする企業が多かった。また、自分で物事の判断を行い、信じるところを守り通すといった自身の信念の尊重に関しては、他人の受け売りやステレオタイプの障害特性の知識から判断する

のではなく、直接知的障害者と会話し、仕事の様子を自分の目で見て、ニーズに合わせた指導やサポートをしていくという意気込みが伝わってきた。

企業内ジョブコーチが、その役割として意識していることは職場定着と親会社を含めた周囲の理解を深めていくことの2点であった。職場定着については、知的障害者社員が働くことの楽しさを感じることや成長することに注意が向けられていた。社会人としてのルール、マナーに関しては、健常者職員と同じ理念で教育を行っていることや、障害者としてではなく、一人の人間として尊重し、一社会人としての成長を考えることを大切にしている意見が多くみられ、「手を出しすぎない、やってあげるではなく、できるように導く」努力をしていた。

また、親会社の理解を深めていくことに関しては、親会社と障害者社員関わりは少ないため、障害者雇用の基本的なこと、障害者が行えている業務や仕事を通じて成長できている点を伝えていくことを役割と考えている人が多かった。